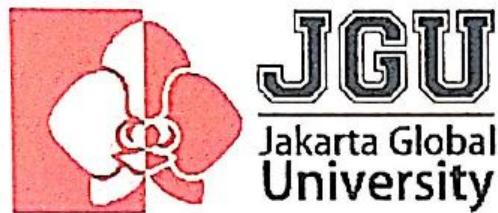




**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR KABUPATEN SUKABUMI**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Akhir  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi S 1  
Jurusan Manajemen**



**Disusun Oleh :**

**Asep Bagya Rohmatulloh  
173402019**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
JAKARTA GLOBAL UNIVERSITY  
2022**

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UUNo. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sukabumi, 18 Juli 2022  
Mahasiswa,

Marseni (Rp. 6000  
(Lima Ribu Rupiah)

**Asep Bagya Rohmatulloh**  
**173402019**

## **HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING**

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Asep Bagya Rohmatulloh  
NIM : 173402019  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Pembimbing dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

## **DEWAN PEMBIMBING**

Pembimbing 1 : Dra Sri Utami, M.M ( .....)

Pembimbing 2 : Eka Pranajaya, S.E. M.M ( .....)

Ditetapkan di : Sukabumi

Tanggal : 18 Juli 2022

## **HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI**

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Asep Bagya Rohmatulloh  
NIM : 173402019  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi (Tugas Pembantu Operasi Dan Pemeliharaan Cikaranggeusan Jampang Kulon)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

## **DEWAN PENGUJI**

Penguji 1 : Teddy Setiawan, S.E., M.M. ( ..... )

Penguji 2 : Agustinus Pramudji, S.E., ( ..... )

Ditetapkan di : Sukabumi

Tanggal : 20 Agustus 2022

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan terimakasih kepada tuhan yang maha esa, karena dengan bantuannya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana jurusan manajemen. Dalam penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi”**.

Penulis telah banyak menerima sumbangan pikiran dan bimbingan dari berbagai pihak. Tak ada kata-kata ataupun ungkapan yang paling tepat selain ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Sri Utami M.M, menjadi pembimbing 1 yang telah membantu dalam memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
2. Bapak Eka Pranajaya, S.E., M.M Selaku pembimbing 2 yang telah membantu dalam memberikan arahan dalam penyusunan skripsi
3. Kepada Kepala Dinas Perairan Kabupaten Sukabumi, yang telah membantu dalam pengumpulan data.
4. Kepada orang tua, istri dan putra-putri ku yang selalu memberikan do'a, dukungan, dan dorongan
5. Tidak lupa sahabatku yang selalu memberikan motivasi dan dukungannya

Semoga tuhan yang maha esa, senantiasa memberikan balasannya yang setimpal kepada semua pihak yang telah memberikan kebaikan dan ketulusan atas segala hal yang penulis peroleh selama ini, Amin.

Sukabumi, Juli 2022

Penulis

## **PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Asep Bagya Rohmatulloh  
NIM : 173402019  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi.

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Global Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (None-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

### **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR KABUPATEN SUKABUMI.**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non-eksklusif ini Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sukabumi, 18 Juli 2022

Yang menyatakan,

**Asep Bagya Rohmatulloh**  
**173402019**

## **ABSTRAK**

Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan membantu pegawai mencapai kinerja yang lebih baik. Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA), Pertambangan dan Energi Kabupaten Sukabumi, mempunyai fungsi salah satunya adalah sebagai penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang urusan Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA), Pertambangan dan Energi. Berdasarkan hasil penenlitian tentang variable X yaitu motivasi diketahui jawaban responden yang menilai terhadap 2 dimensi yang dijabarkan dalam 11 indikator rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 8 indikator dengan nilai rata-rata sebesar 47,1% dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 3 indikator dengan nilai rata-rata 51,6% selanjutnya hasil penenlitian tentang variable Y yaitu kinerja pegawai diketahui jawaban responden yang menilai terhadap 3 dimensi yang dijabarkan dalam 8 indikator rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 5 indikator dengan nilai rata-rata sebesar 45,16% dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 3 indikator dengan nilai rata-rata 46,26%.

Dari hasil penelitian di atas, terbukti bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang kuat, agar Lebih memperhatikan proses Penilaian Kinerja pegawai semaksimal mungkin, agar Penilaian Kinerja tidak dianggap sebuah kebijakan yang memberatkan pegawai.

**Kata Kunci : Motivasi dan Kinerja Pegawai**

## ***ABSTRACT***

*Human resources, which in this case are employees in an organization, of course try to work with the abilities they have in order to achieve the desired performance of the organization. A sense of security and comfort in the work atmosphere can encourage employees to be more dedicated in completing work, and will help employees achieve better performance. The Department of Water Resources Management (PSDA), Mining and Energy of Sukabumi Regency, has a function, one of which is the administration of government affairs and public services in the fields of Water Resources Management (PSDA), Mining and Energy.*

*Based on the results of research on variable X, namely motivation, it is known that the answers of respondents who judged the 2 dimensions described in 11 indicators, the average respondent stated good as many as 8 indicators with an average value of 47.1% and those who stated not good were 3 indicators with a value an average of 51.6% then the results of research on variable Y, namely employee performance, it is known that the answers of respondents who assess the 3 dimensions described in 8 indicators, on average, respondents say 5 indicators are good with an average value of 45.16% and stated not good as many as 3 indicators with an average value of 46.26%.*

*From the results of the research above, it is evident that motivation has a strong influence on employee performance, in order to pay more attention to the employee performance appraisal process as much as possible, so that performance appraisal is not considered a policy that burdens employees*

*Keywords:* employee motivation and performance

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI .....	iii
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH .....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR TABEL .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Perumusan Masalah Penelitian .....	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Kegunaan Penelitian .....	5
1.5 Kerangka Pemikiran .....	5
1.6 Hipotesis Penelitian .....	8
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen .....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	10
2.1.2 Fungsi Manajemen.....	11
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2.3 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.3 Motivasi .....	16
2.3.1 Pengertian Motivasi .....	16
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	17
2.3.3 Ciri-Ciri Motivasi.....	18
2.3.4 Teori Motivasi.....	18
2.3.5 Tujuan dan Manfaat Motivasi .....	21
2.4 Kinerja.....	22
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	22
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	23
2.4.3 Tujuan Manajemen Kinerja.....	23
2.4.4 Ruang Lingkup Manajemen Kinerja.....	24
2.4.5 Perencanaan Kinerja.....	26
2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....	27

### **BAB III OBJEK DAN METODELOGI PENELITIAN**

3.1	Objek Penelitian .....	29
3.1.1	Sejarah Singkat Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air .....	29
3.1.2	Struktur Organisasi .....	31
3.2	Metodelogi Penelitian .....	32
3.2.1	Prosedur Penelitian .....	32
3.2.2	Desain Penelitian .....	32
3.2.3	Unit Analisis .....	33
3.2.4	Populasi dan Sampel .....	33
3.2.4.1	Populasi .....	33
3.2.4.2	Sampel.....	33
3.2.5	Metode Pengumpulan Data.....	34
3.2.6	Operasional Variabel.....	35
3.2.7	Instrumen Penelitian.....	36
3.2.8	Metode Analisa Data.....	37
3.2.8.1	Uji Instrumen .....	37
3.2.8.2	Analisis Statistik .....	39

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Karakteristik Responden.....	43
4.2	Hasil Uji Instrumen.....	44
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	44
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	45
4.3	Hasil Pembahasan .....	47
4.3.1	Deskripsi Motivasi Pegawai Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi .....	47
4.3.2	Deskripsi Kinerja Pegawai Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi .....	55
4.3.3	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi.....	61

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Simpulan .....	63
5.2	Saran .....	64

### **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan membantu pegawai mencapai kinerja yang lebih baik. Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA), Pertambangan dan Energi Kabupaten Sukabumi, mempunyai fungsi salah satunya adalah sebagai penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang urusan Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA), Pertambangan dan Energi.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 11 disebutkan bahwa salah satu tugas Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas. Dalam hal ini, untuk meningkatkan kinerja pegawai khususnya pada lingkup pemerintahan, ada beberapa faktor yang dapat dipertimbangkan dalam mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja pegawai, diantaranya yaitu motivasi, disiplin, dan kompetensi pegawai, begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus dipertimbangkan oleh suatu perusahaan untuk bisa membuat pegawai termotivasi dengan pekerjaannya.

Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi, maka akan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal, kinerja sendiri merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik, kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dan pegawai, dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja organisasi untuk pegawai sebaiknya diperlukan sebagai patner kerja dan bukan pekerja semata.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target organisasi, secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasa terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insetif. Pegawai bekerja dengan dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan yg dapat memotivasi kerja mereka.

Dalam hal ini PSDA Pertambangan dan Energi Kabupaten Sukabumi, perlu menunjukkan kinerja yang baik. Sebagaimana fenomena yang terjadi dilapangan ditemukan indikasi masih rendahnya kinerja pegawai. Dalam hal kompetensi kerja pegawai PSDA Pertambangan dan Energi Kabupaten Sukabumi, masih dinilai belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai kurang yang cepat dalam memecahkan permasalahan serta masih kurangnya inovasi dalam bekerja karena bergantung kepada petunjuk ataupun perintah atasan atau pimpinan, dari aspek kedisiplinan pegawai menunjukkan bahwa disiplin kerja yang rendah dikarenakan datang kekantor tidak tepat waktu, ataupun pulang dari kantor lebih awal dari yang seharusnya. Hal tersebut dapat dilihat tabel hasil penilaian kinerja di bawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Hasil penilaian pegawai periode 2020-2021**

No	Indikator	Nilai ideal (%)	Nilai Aktual (%)	
			2020	2021
1	Tanggung Jawab	90	85	81
2	Disiplin	90	80	77
3	Ketaatan	90	91	88
4	Kejujuran	90	84	87
5	Inisiatif	90	79	75
6	Kerja Sama	90	80	90

Sumber : PSDA Kabupaten Sukabumi 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari beberapa indikator yang dinilai pada periode 2021 rata-rata mengalami penurunan pada periode sebelumnya, seperti indikator tanggung jawab menjadi 81%, disiplin 77%, ketaatan 88% dan inisiatif 75%. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah tidak adanya evaluasi dan tidak ada sanksi kepada pegawai yang melanggar.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih yang dituangkan dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi.**

### **1.2 Perumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi pegawai Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi
2. Bagaimana kinerja pegawai Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi

### **1.3 Maksud dan tujuan penelitian**

Adapun maksud tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui motivasi pegawai Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi.

#### **1.4 Kegunaan penelitian**

Hasil penelitian yang di lakukan ini di harapkan dapat di gunakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan antara lain:

1 Bagi penulis

Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

2 Bagi Akademisi

Penelitian ini sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi yaitu penelitian, pengabdian masyarakat dan pengembangan keilmuan.

3 Bagi instansi.

Diharapkan dapat memberikan masukkan atau rekomendasi khususnya kepada Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi, dalam peningkatan kinerja yang lebih baik.

#### **1.5 Kerangka Pemikiran**

Dalam mengelola sumber daya manusia perlu adanya motivasi kerja karyawan agar kepuasan kerja karyawan akan tercapai sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka disini perusahaan perlu memotivasi karyawan dengan baik terhadap situasi kerja yang dihadapi.

Menurut Desilia Purnama Dewi dan Harjoyo (2019:101) Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya

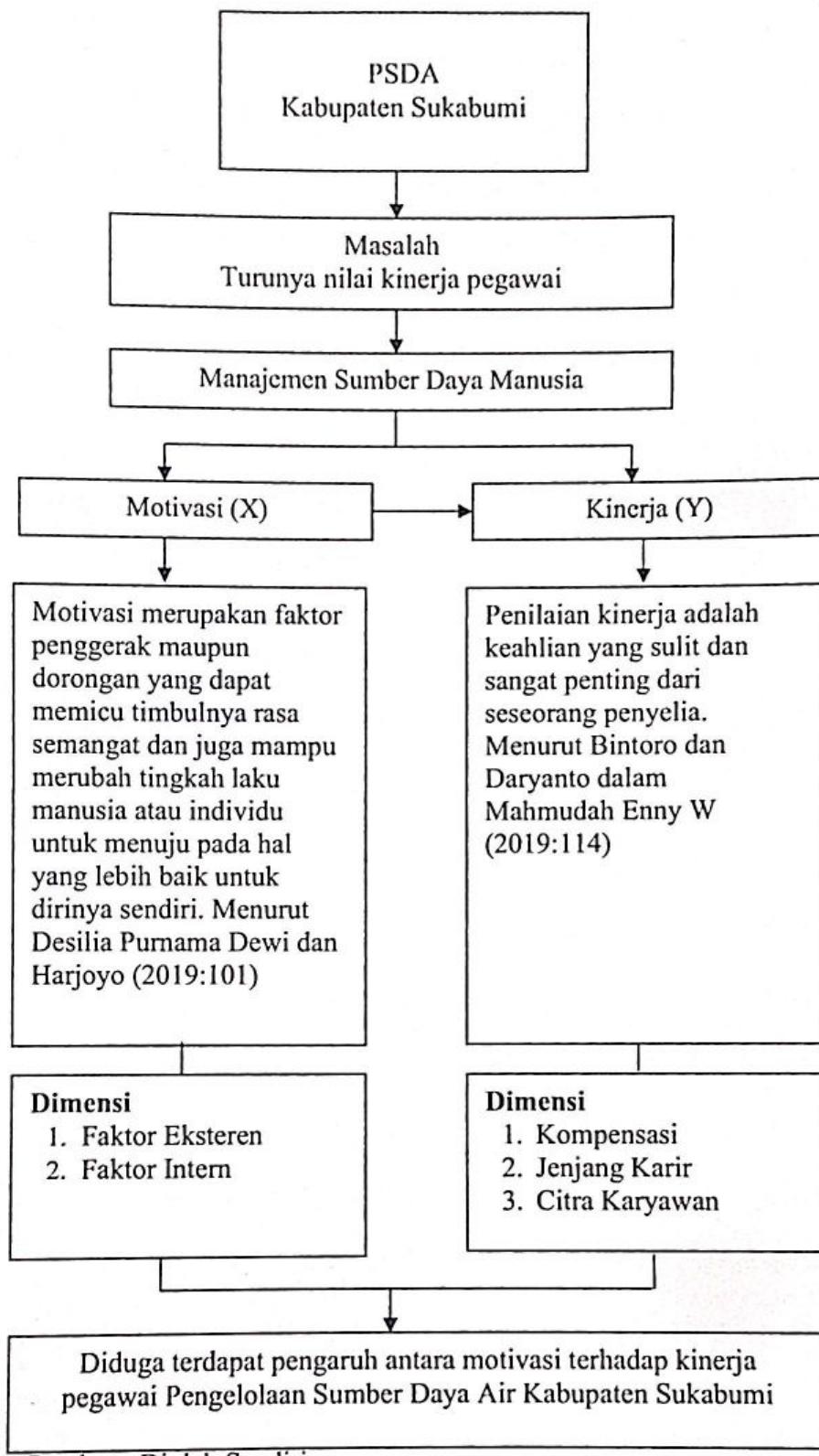
rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri.

Menurut Desilia Purnama Dewi dan Harjoyo (2019:102) Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain : Faktor Ekstern dan Faktor Intern.

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodic untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Menurut Bintoro dan Daryanto dalam Mahmudah Enny W (2019:114) mengemukakan Penilaian kinerja adalah keahlian yang sulit dan sangat penting dari seseorang penyelia.

Menurut Mahmudah Enny W (2019:116) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut : Kompensasi, Jenjang karier dan Citra karyawan.

Motivasi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2016:24) Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Untuk lebih jelasnya penulis mencoba menjelaskan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana terlihat dalam gambar yang nampak di bawah ini.



Sumber : Diolah Sendiri

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran Penelitian**

Berdasarkan kajian di atas, peneliti ini akan dibatasi pada kajian motivasi terhadap kinerja. Dengan demikian untuk memperjelas antara variable X dan Y maka dapat di jelaskan dalam gambar paradigma yaitu sebagai berikut :



**Gambar 1.2**  
Paradigma penelitian

**Keterangan :**

Variabel X: Motivasi

Variabel Y: Kinerja

### **1.6 Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2014:93) pengertian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Dari uraian di atas maka hipotesis penelitian disusun sebagai berikut : “Diduga terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi”.

### 1.7 Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini di Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Kabupaten Sukabumi yang beralamat di Jl. Pasanggrahan No.3 Desa Cimanggu Palabuhanratu 41364 Telp/Fax 0266-434821. Dan penulis melakukan penelitian mulai bulan Maret 2022 s.d Agustus 2022.

**Tabel 1.2  
Jadwal Penelitian**

No.	Kegiatan	Tahun 2022					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agst
1.	Pra penelitian	X					
2.	Pengumpulan Data	X	X	X	X		
3.	Analisis Data			X	X	X	
4.	Penyusunan Laporan			X			
5.	Sidang Usulan Penelitian	X					
6.	Bimbingan dan Perbaikan			X	X	X	
7.	Sidang Skripsi						X

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta. Deepublish
- Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Danang Sunyoto. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Desilia Purnama Dewi dan Harjoyo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. UNPAM PRESS. Tangerang Selatan.
- Edy, Sutrisno, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Farida Umi & Hartono Sri. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia II. Cetakan Pertama. Unmuh Ponorogo Brebes. Ponorogo
- Haryono Siswoyo. 2018. Manajemen Kinerja SDM Teori & Aplikasi. Cetakan I. Luxima Metro Media: Jakarta Timur.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kurniadin dan Imam Machali. 2015. Manajemen Pendidikan: Konsep & Prinsip Pengolahan Pendidikan. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Masram dan Mu'ah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama Publiser
- Sudibyo Bambang. 2004. Pengantar Metodologi Penelitian. Universitas Nasional Pasim.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta

W Enny Mahmudah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. UBHARA  
Manajemen Press. Jawa Timur.

Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta

**Sumber Lain :**

1. Jurnal Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Ayu Aprianti. 2018
2. Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 2, Oktober 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng. Hartati. Gunawan. Abdul Razak Munir